

# 三方联调破解船员工伤案件“三拖”难题

学习宣传工会法专栏

## 工会维权在行动

本报讯(全媒体记者王艳)近日,广州市南沙区劳动人事争议三方联调中心成功调解一起船员工伤保险待遇纠纷案件。二副唐某在集装箱作业中受伤致残后,通过“快速响应+专业调解+联动保障”机制,快速促成企业全额支付19个月工伤保险待遇,成为破解工伤案件“拖延处理、拖欠赔付、拖累企业”三大顽疾的典型案列。

2023年3月,唐某作为高级船员入职广州某海运公司工作,职务为二副。2024年4月,唐某在船上辅助集装箱作业时,不

慎摔倒后紧急就医治疗。唐某遭遇不幸后,船方对这起事故是否“因工作原因”导致、船员在作业中是否有重大过失等提出质疑,唐某不得已自行申请工伤认定、劳动能力鉴定。同年9月,唐某被认定为工伤,经劳动能力鉴定委员会确认其劳动能力障碍等级为玖级,停工留薪期为4个月。由于广州某海运公司未依法支付工伤保险待遇,唐某提起劳动仲裁。

广州市南沙区劳动人事争议三方联调中心调解员第一时间介入,帮助船方快速梳理事实、精准解读《广东省工伤保险条例》等相关规定,在释法说理明确各方责任后,调解款项能否及时、足额支付到位成为核心关切点。由于唐某为二副(高级船员)

薪酬较高,工伤认定后劳动能力鉴定结论为玖级,按照规定依法享受19个月的一次性伤残补助金和停工留薪的待遇。调解员坚持“保障劳动者法定权益”的底线思维,一方面向企业代理人剖析久拖不决可能面临的法律成本;另一方面,积极引导其换位思考,体恤劳动者维持家庭开支、重新就业的艰难处境。经过耐心细致的沟通,最终促成企业同意一次性全额支付调解款,使船员的“安心钱”落袋为安。

南沙区总工会相关负责人表示,本案调解充分体现《2006年海事劳工公约》在我国实施亮点,调解方案的迅速达成、调解款及时支付,使得本案“案结事了”,彰显了调解工作的力量 and 魅力。

## 女高级文员是工人还是干部?

法院:关键看劳动合同对岗位性质的约定

本报讯(全媒体记者林婷玉 通讯员崔仙玲 谢采洪)“还有几天就满50岁了,公司说我是工人岗,要终止劳动合同;可我觉得自己是高级文员,应该算管理岗,得55岁才退休。”这样的争议,就发生在马某和某保安服务公司之间。

职场里,“干部”与“工人”的身份界限早已模糊,但到了退休节点,这个“身份谜题”却可能引发劳动纠纷。劳动合同的约定、实际的工作内容、社保登记的信息,究竟哪项能决定退休年龄?近日,广州市白云区人民法院公布一起案列。

### 工人还是干部? 公司与职工各执一词

马某出生于1973年9月3日,从2001年7月1日起就在某保安服务公司工作,先后担任过保安中队报账员和高级文员等职位。2011年7月1日,公司与马某签订无固定期限劳动合同,合同约定了马某的工作内容是执行保安员职责,治安防范任务,工作内容为“管理和专业技术类”——这一项是马某自己手写勾选的。

2021年2月18日至2023年8月29日,马某担任高级文员,主要负责签约保安服务合同、送发票、仓管、考勤登记、固定资产管理及保安员培训等。在工作期间,公司一直为马某缴纳社保费,登记的人员类别为“工人”。

2023年8月24日,即将年满50周岁的马某向公司提交《社保系统人员类别变更申请》,要求将社保登记中的身份变更为管理岗。按马某的话来说,自己属于管理岗,应该55岁退休,而她还没到退休年龄,因此要求公司继续履行劳动合同,但遭到公司拒绝。

2023年8月29日,公司以马某达到法定退休年龄为由,终止劳动合同。

马某申请劳动仲裁,要求确认双方存在劳动关系,并要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金等。

2023年12月19日,劳动仲裁委裁定:马某与公司在2011年7月1日至2023年8月29日期间存在劳动关系,驳回马某的其他仲裁请求。马某不服,向广州市白云区人民法院提起诉讼。



■资料配图

### “高级文员”岗位职责 不符合管理岗定义

白云法院审理认为,以马某达到法定退休年龄为由终止劳动合同是否符合法律规定,核心在于马某工作岗位性质的认定。

首先,判断职工退休年龄需结合岗位性质,相关规定明确:女工人50周岁、女干部55周岁退休,岗位性质以劳动合同约定的现岗位为准,在现岗位工作一年以上即按该岗位认定。根据上述规定,判断马某的工作岗位是管理岗还是工人岗,应首先看双方劳动合同对工作岗位的性质有无进行约定。马某与公司最后一份劳动合同约定其从事保安员相关工作,合同中“管理和专业技术类”选项虽被勾选,但该内容由马某自行填写且公司提出异议,应视为双方对工作岗位性质约定不明。

其次,岗位性质认定需结合实际职责。相关规定明确“打破身份界限,以岗位性质”,在管理岗位工作的即为管理人员,管理岗指担任行政领导、职能管理或专职管理工作的岗位。马某离职前为高级文员,工作内容包括送发票、仓管、考勤登记、固定资产登记及保安员培训等,这些岗位职责均不符合管理岗的定义。

最后,在双方对工作岗位的性质约定不明情形下,马某也未提供证据证明有法

律法规、部门规章或规范性文件对马某现从事的岗位性质进行规定,故在本案中仅凭劳动者或用人单位一方对岗位性质的陈述,不足以判断该岗位属于管理岗还是工人岗。因此,可将社会保险机构所登记的信息作为判断依据。法院采纳社会保险的登记信息,认定马某所从事岗位为工人岗。

白云法院遂作出一审判决:确认马某与某保安服务公司在2011年7月1日至2023年8月29日期间存在劳动关系;驳回马某的诉讼请求。判后,马某不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。该案件判决已生效。

### ○法官提醒

#### 劳动者要注意存留工作证据

对于用人单位,要通过规范的劳动合同明确岗位性质,同时建立配套的岗位职责说明书、岗位调整制度等,确保岗位名称与实际工作内容一致,避免因约定模糊引发纠纷。对于劳动者而言,入职时要仔细核对劳动合同中的岗位条款,若实际岗位与约定不符或发生变动,应及时与单位沟通并留存书面凭证;日常工作中注意保存能证明岗位职责的材料,如工作安排、会议记录等,避免因举证不能承担不利后果。

## 劳动法律法规Q&A

Q:发生工伤后只能拿最低工资吗?

A:《工伤保险条例》第三十三条第一款对此作了明确规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

Q:劳动合同到期但服务期未到期怎么办?

A:用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照相关规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

Q:高校毕业生到基层就业有学费补偿吗?

A:到中西部地区和艰苦边远地区基层单位就业、服务期在3年以上含3年的高校应届毕业生其学费由国家实行补偿。在校学习期间获得用于学费的国家助学贷款,代偿的学费优先用于偿还国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息。

Q:法定节假日工资该如何发放?

A:根据劳动法以及原劳动部印发的《对(工资支付暂行规定)有关问题的补充规定》(劳部发[1995]226号),法定休假日安排劳动者工作的,用人单位应当另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资。需要注意的是,放假调休期间,要区分法定节假日与调休。调休日安排劳动者工作的,按照休息日安排加班处理,即用人单位应安排劳动者补休,不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬。

Q:订立电子劳动合同如何进行身份认证?

A:《电子劳动合同订立指引》第七条明确,用人单位和劳动者要确保向电子劳动合同订立平台提交的身份信息真实、完整、准确。电子劳动合同订立平台要通过数字证书、联网信息核验、生物特征识别验证、手机短信信息验证码等技术手段,真实反映订立人身份和签署意愿,并记录和保存验证确认过程。具备条件的,可使用电子社保卡开展真人实名认证。

(来源:人社部官微)